

ANALISIS PERBANDINGAN MOTIVASI, SIKAP DAN KINERJA GURU PRODUKTIF BIDANG KONSTRUKSI DAN PROPERTI PADA SMK NEGERI DI KOTA MAKASSAR

Mursal Alam, Bakhrani A Rauf, dan Ahmad Rifqi Asrib

Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar

Email. mursal_alam@yahoo.co.id

Abstrack: This research aimed to find: 1) the work motivation of productive teachers in the field of construction and property at public vocational high schools in Makassar; 2) the work attitude of productive teachers in the field of construction and property at public vocational high schools in Makassar; 3) the performance of productive teachers in the field of construction and property at public vocational high schools in Makassar; 4) the differences of work motivation among productive teachers in the field of construction and property at public vocational high schools in Makassar; 5) the differences of work attitude among productive teachers in the field of construction and property at public vocational high schools in Makassar; and 6) the differences of performance among productive teachers in the field of construction and property at public vocational high schools in Makassar. The population of the research was the productive teachers at public vocational high schools in Makassar, the sample was aggregated 34 teachers withdrawn by cluster random sampling. The variables of the research were teachers' work motivation, teachers' work attitude and teachers' performance. This research is a quantitative research with a comparative approach. It used descriptive statistic analysis and inferential statistic analysis. The model of inferential analysis used was one-way Anova and T-test.

The result of the descriptive analysis shows: 1) the motivation of the productive teachers in SMKN 2 Makassar, SMKN 5 Makassar, and SMKN 10 Makassar is in the very high category; 2) the work attitude of productive teachers in SMKN 2 Makassar, SMKN 5 Makassar, and SMKN 10 Makassar is also in the very high category; 3) the performance of productive teachers in SMKN 2 Makassar and SMKN 5 Makassar is only in the high category, while in SMKN 10 Makassar, it is in the very high category. The result of the inferential analysis shows: 1) there is no significant differences on the average of productive teachers' work motivation at public vocational high schools in Makassar; 2) there is no significant differences on the average of productive teachers' work attitude at public vocational high schools in Makassar; and 3) there is no significant differences on the average of productive teachers' work performance at public vocational high schools in Makassar.

Keywords: work attitude, work motivation, work performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk: (1) motivasi kerja guru produktif bidang konstruksi dan properti pada SMK Negeri di Kota Makassar, (2) sikap kerja guru produktif bidang konstruksi dan properti pada SMK Negeri di Kota Makassar, (3) kinerja guru produktif bidang konstruksi dan properti pada SMK Negeri di Kota Makassar, (4) perbedaan motivasi kerja guru produktif bidang konstruksi dan properti pada SMK Negeri di Kota Makassar, (5) perbedaan sikap kerja guru produktif bidang konstruksi dan properti pada SMK Negeri di Kota Makassar, dan (6) perbedaan kinerja guru produktif bidang konstruksi dan properti pada SMK Negeri di Kota Makassar. Populasi penelitian adalah guru produktif SMK Negeri di Kota Makassar, sampel sebanyak 34 guru ditarik dengan klaster random sampling. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi kerja guru, sikap kerja dan kinerja guru. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan perbandingan. Analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Model analisis inferensial adalah one way Anova dan uji T.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan; (1) motivasi guru produktif SMK Negeri 2 Makassar, SMK Negeri 5 Makassar, dan SMK Negeri 10 Makassar berada pada kategori sangat tinggi. (2) sikap kerja guru produktif SMK Negeri 2 Makassar, SMK Negeri 5 Makassar, dan SMK Negeri 10 Makassar berada pada kategori sangat tinggi. (3) kinerja guru produktif SMK Negeri 2 Makassar dan SMK Negeri 5 Makassar

berada pada kategori tinggi, sedangkan SMK Negeri 10 Makassar berada pada kategori sangat tinggi. Hasil analisis inferensial menunjukkan: (1) tidak terdapat perbedaan yang signifikan rata-rata motivasi kerja guru produktif di SMK Negeri di kota Makassar, (2) tidak terdapat perbedaan yang signifikan rata-rata sikap kerja guru produktif di SMK Negeri di kota Makassar, dan (3) tidak terdapat perbedaan yang signifikan rata-rata kinerja guru produktif di SMK Negeri di kota Makassar.

Kata Kunci: Motivasi kerja, sikap kerja, kinerja guru

PENDAHULUAN

SMK sebagai salah satu institusi yang menyiapkan tenaga kerja, dituntut mampu menghasilkan lulusan sebagaimana yang diharapkan dunia kerja. Pergeseran pendidikan harus berorientasi kebutuhan industri segera direspon SMK sebagai institusi pendidikan dengan mandat utama menghasilkan lulusan yang siap memasuki dunia kerja. Sebagai tenaga pendidik, guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam proses pendidikan. Guru mempunyai tanggung jawab penuh terhadap kegiatan proses pembelajaran yang pada akhirnya sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan. Sebagai salah satu komponen penting dalam peningkatan sumber daya manusia (SDM), guru memerlukan perhatian yang khusus. Tugas guru tidak hanya sekedar mampu mentransfer ilmu pengetahuan tetapi juga membimbing siswa berfikir secara ilmiah dengan menggunakan sarana-sarana berpikir ilmiah dengan baik.

Pada setiap guru terletak tanggung jawab untuk membawa peserta didiknya menuju suatu kedewasaan atau tarap perkembangan tertentu, dalam rangka ini, guru tidak semata-mata sebagai transfer of knowledge (mentransfer ilmu pengetahuan) tetapi juga sebagai pendidik transfer of values (mentransfer nilai) dan pengarahan yang menuntun peserta didiknya untuk belajar.

Pengertian motivasi menurut Berelson dan Steiner adalah “suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.” (Danang ; 2012). Konsep motivasi yang berhubungan dengan tingkah laku seseorang dapat diklasifikasi sebagai berikut: Pertama, seseorang senang terhadap sesuatu apabila ia dapat mempertahankan rasa senangnya, maka akan termotivasi untuk melakukan kegiatan itu. Kedua, apabila seseorang merasa yakin mampu

menghadapi tantangan, maka biasanya orang tersebut, terdorong untuk melakukan kembali perbuatan itu.

Untuk menjadi pengajar dengan motivasi yang menarik haruslah memiliki ketajaman akal, kepribadian yang utuh dan prikemusiaan yang besar, seorang guru harus dengan penuh keyakinan memilih dan menetapkan pekerjaan “mengajar” sebagai jabatan karier, ia harus mempunyai motivasi tinggi, bukan oportunis dan tidak avonturistik, ia harus mempunyai kesadaran dan tanggung jawab yang besar.

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja atau sering disebut sebagai kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2008).

Kinerja seseorang guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan/tugas tersebut. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

Sikap mempunyai arti yang sangat penting dalam tataran kehidupan manusia. Hemisevis dan Hodzic (2011) menjelaskan sikap sebagai faktor yang ada dalam diri individu, hal ini yang dapat menyebabkan kecenderungan untuk berbuat untuk tingkah laku tertentu, terhadap objek yang dihadapi, dalam hal ini sebagai objek peserta didik, sedangkan subyeknya guru. Guru sepatutnya menjadi sosok panutan peserta didik.

Sehingga patut ditiru sikap dan tingkah lakunya, dibanding sosok yang lain seperti artis. Guru dengan kesahajaannya, merupakan nilai plus sebagai pendidik, disamping penguasaan pengetahuannya (Rahman, 2011).

Dengan adanya motivasi, sikap dan kinerja yang dapat dilihat dari setiap guru dari lingkungan sekolah yang berbeda-beda dengan latar belakang sebagai guru produktif. Dalam Hal ini setiap individu berbeda dalam segi karakter, sikap ataupun sifat, begitu pula setiap sekolah berbeda dalam segi sistem manajerial atau budaya dalam organisasi sekolah yang dapat memicu motivasi, sikap dan kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui motivasi kerja guru produktif bidang konstruksi dan properti pada SMK Negeri di Kota Makassar, 2) untuk mengetahui sikap kerja guru produktif bidang konstruksi dan properti pada SMK Negeri di Kota Makassar, 3) untuk mengetahui kinerja guru produktif bidang konstruksi dan properti pada SMK Negeri di Kota Makassar, 4) untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja guru produktif bidang konstruksi dan properti pada SMK Negeri di Kota Makassar, 5) untuk mengetahui perbedaan sikap kerja guru produktif bidang konstruksi dan properti pada SMK Negeri di Kota Makassar, 6) untuk mengetahui perbedaan kinerja guru produktif bidang konstruksi dan properti pada SMK Negeri di Kota Makassar.

KAJIAN PUSTAKA

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs, atau bentuk lain yang sederajat. Sekolah di jenjang pendidikan dan jenis kejuruan dapat bernama Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat (Undang-undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003).

Jurusan Teknik Konstruksi dan Properti adalah jurusan yang ada dalam sekolah menengah kejuruan atau yang biasa disebut

SMK/STM. Jurusan ini mempelajari tentang dasar ilmu bangunan gedung dan teknik menggambar yang nantinya dapat dikembangkan ke jenjang yang lebih tinggi. Jadi jurusan ini adalah jurusan awal atau dasar sebelum menjadi arsitek, pemborong, konsultan, ataupun semacamnya. (Mautau:2017)

Menurut undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen, pasal 1 (Ayat 1) ditegaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan menengah, dan pasal 2 (Ayat 1) guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai peraturan perundang-undangan.

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai daya penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Sedangkan menurut Hamzah, B. Uno, (2013) motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku /aktivitas tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya. Fungsi motivasi kerja guru yaitu sebagai penggerak yang mendorong guru untuk melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan, menentukan arah perbuatan sesuai dengan rangkaian tujuan yang telah dirumuskan, dan menyeleksi perbuatan dengan menyisihkan kegiatan-kegiatan yang tidak bermanfaat dalam penyelesaian pekerjaan. Menurut Hamzah B. Uno, (2015:66) membedakan motivasi dalam dua bentuk yaitu Motivasi Intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi Intrinsik adalah motivasi yang timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan. Motivasi Eksterinsik motivasi yang timbul karena adanya rangsangan dari luar individu.

Menurut Hamzah B. Uno (2014:98) menyatakan bahwa sikap adalah gabungan

semua inklinasi dan perasaan, prasangka, ide, perlakuan tentang topik. Sikap sebagai hasil proses sosialisasi sangat berpengaruh pada respons seseorang terhadap objek-objek, orang, situasi, atau kelompok orang disekelilingnya. Dilihat dari strukturnya, sikap terdiri atas tiga komponen. Menurut Brecler, Katz dan Rajecki (Azwar, 2013: 6) yaitu Komponen kognitif, komponen afektif, komponen perilaku. Komponen kognitif berisi persepsi, kepercayaan yang dimiliki individu mengenai sesuatu. Sering kali komponen kognitif ini dapat disamakan dengan pandangan (opini), terutama apabila menyangkut isu atau problem yang kontroversial. Komponen afektif merupakan perasaan individu terhadap objek sikap dan menyangkut masalah emosi. Aspek emosional ini lah yang biasanya berakar paling dalam sebagai komponen sikap dan merupakan aspek paling bertahan terhadap pengaruh- pengaruh yang mungkin akan merubah sikap seseorang. Komponen perilaku berisi tendensi atau kecenderungan untuk bertindak atau bereaksi terhadap suatu dengan cara-cara tertentu.

Menurut A. A Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Malayu S.P Hasibuan (2006: 94) yang menyatakan bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu”. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran (Depdiknas, 2008: 21). Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010: 129-130) mengemukakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor intrinsik guru (*personal/individu*) atau SDM dan faktor ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran, Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran, Evaluasi/Penilaian.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu sebuah metode penelitian yang bertujuan menggambarkan fenomena atau gejala sosial secara kuantitatif atau menganalisis bagaimana fenomena atau gejala sosial yang terjadi di masyarakat saling berhubungan satu sama lain. Dari jenis penelitian kuantitatif yang dapat dilihat dari sisi permasalahan analisisnya, maka penelitian ini merupakan penelitian perbandingan.

Definisi operasional variabel penelitian ini yaitu, Motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru produktif bidang konstruksi dan properti pada SMK Negeri di Kota Makassar untuk melakukan tugas pembelajaran dan mengarahkan pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Sikap kerja guru adalah sikap dan tindakan efektif atau kecenderungan bertindak yang digunakan guru produktif bidang konstruksi dan properti pada SMK Negeri di Kota Makassar untuk melakukan pembelajaran yang dapat membangun kepercayaan diri yang positif dalam kegiatan belajar peserta didik, dan Kinerja guru adalah unjuk kerja kemampuan guru produktif bidang konstruksi dan properti pada SMK Negeri di Kota Makassar dalam melaksanakan pembelajaran.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 orang guru produktif bidang konstruksi dan properti yang terdiri dari tiga SMK Negeri. Kemudian pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *cluster random sampling* dengan presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka jumlah sampel keseluruhan sebanyak 34 orang yang terbagi dari tiga sekolah SMK Negeri.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kusioner/angket serta dokumentasi, kemudian dianalisis dengan analisis deskriptif dan analisis inferensial dimana dalam analisis inferensial terdapat uji persyaratan analisis yang dapat dilihat dengan uji homogenitas dan uji normalitas, lalu uji hipotesis dapat dilihat dengan analisis varian satu jalur dan uji t. Analisis data menggunakan *program SPSS 21 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

a. Motivasi Kerja

Tentang karakteristik distribusi skor motivasi kerja yang diukur melalui angket yang terdiri dari 20 butir pernyataan dengan 5 (lima)

alternatif jawaban. Hasil analisis dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS 21 for windows sehingga skor butir dapat ditentukan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif motivasi kerja guru produktif SMK Negeri Makassar terlihat rata-rata (mean) seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Motivasi Kerja Guru SMK Negeri di Makassar

Descriptives				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
SMKN 2 Makasar	10	88.00	3.887	1.229
SMKN 5 Makassar	14	85.71	6.044	1.615
SMKN 10 Makassar	10	88.00	7.498	2.371
Total	34	87.06	5.929	1.017

Berdasarkan tabel 4.10 terlihat rata-rata (mean) motivasi kerja untuk SMK Negeri 2 Makassar adalah 88.00, untuk SMK Negeri 5 Makassar adalah 85.71 dan SMK Negeri 10 Makassar adalah 88.00, artinya bahwa rata-rata motivasi kerja guru SMK Negeri 2 Makassar dan SMK Negeri 10 Makassar lebih tinggi dari SMK Negeri 5 Makassar.

b. Sikap Kerja

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan tentang karakteristik karakteristik distribusi skor

Tabel 4.11 Sikap Kerja Guru SMK Negeri di Makassar

Descriptives				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
SMKN 2 Makasar	10	86.60	4.881	1.543
SMKN 5 Makassar	14	84.93	5.342	1.428
SMKN 10 Makassar	10	86.20	8.728	2.760
Total	34	85.79	6.251	1.072

Berdasarkan tabel 4.11 terlihat rata-rata (mean) sikap kerja untuk SMK Negeri 2 Makassar adalah 86.60, untuk SMK Negeri 5 Makassar adalah 84.93 dan SMK Negeri 10 Makassar adalah 86.20, artinya bahwa rata-rata motivasi kerja guru SMK Negeri 2 Makassar lebih tinggi dari SMK Negeri 5 Makassar dan SMK Negeri 10 Makassar.

c. Kinerja

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan tentang karakteristik karakteristik distribusi skor

dari sikap kerja yang diukur melalui angket yang terdiri dari 20 butir pernyataan dengan 5 (lima) alternatif jawaban. Hasil analisis dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS 21 for windows sehingga skor dan butir dapat ditentukan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif sikap kerja guru produktif SMK Negeri Makassar terlihat rata-rata (mean) seperti pada tabel berikut:

dari kinerja guru yang diukur melalui angket yang terdiri dari 20 butir pernyataan dengan 5 (lima) alternatif jawaban. Hasil analisis dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS 21 for window sehingga skor dan butir dapat ditentukan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif kinerja guru produktif SMK Negeri Makassar terlihat rata-rata (mean) seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Kinerja Guru SMK Negeri di Makassar
Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
SMKN 2 Makasar	10	84.10	5.820	1.841
SMKN 5 Makassar	14	83.36	6.071	1.623
SMKN 10 Makassar	10	86.20	6.925	2.190
Total	34	84.41	6.190	1.061

Berdasarkan tabel 4.12 terlihat rata-rata (mean) kinerja guru untuk SMK Negeri 2 Makassar adalah 84.10, untuk SMK Negeri 5 Makassar adalah 83.36 dan SMK Negeri 10 Makassar adalah 86.20, artinya bahwa rata-rata kinerja guru SMK Negeri 10 Makassar lebih tinggi dari SMK Negeri 2 Makassar dan SMK Negeri 5 Makassar.

d. Pengujian Persyaratan Analisis

Analisis statistik inferensial yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah independent sample t test dan ANOVA. Sebelum melakukan analisis atas data yang diperoleh, data harus memenuhi persyaratan uji analisis. Analisis tersebut mempersyaratkan data harus

berdistribusi normal dan homogen. Oleh karena itu data perlu diuji homogenitas dan normalitas.

a) Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis independent sample t test dan ANOVA. Asumsi yang mendasari dalam analisis varian (ANOVA) adalah bahwa varian dari populasi adalah sama. Sebagai kriteria pengujian, jika nilai signifikansi lebih dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama. Hasil analisis uji homogenitas data pada masing-masing variabel dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Homogenitas Data

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.267	2	99	.766

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji homogenitas data menunjukkan nilai (sig) sebesar 0.766 > 0.05, maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama (homogen).

b) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang diperoleh sudah berdistribusi normal atau tidak. Bila data tidak normal, maka statistik parametrik tidak dapat digunakan. Uji normalitas

dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas dilakukan dengan cara, yaitu melihat nilai signifikan. Apabila nilai (sig) lebih besar dari alpha 0.05 maka data berdistribusi normal, dan jika nilai (sig) lebih kecil dari alpha 0.05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil analisis uji normalitas data pada masing-masing variabel dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.14 Hasil uji normalitas data

Variabel	Statistic	df	Sig.	Ket.
Motivasi Kerja	.099	34	.200*	Normal
Sikap Kerja	.135	34	.118	Normal
Kinerja	.094	34	.200*	Normal

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil uji normalitas data menunjukkan nilai (sig) motivasi kerja sebesar 0.200 > 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Nilai (sig) sikap kerja sebesar 0.118 > 0.05, hasil ini menunjukkan data tersebut berdistribusi normal. Nilai (sig) kinerja guru sebesar 0.200 > 0.05,

hasil ini menunjukkan data tersebut berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dimasing-masing variabel berdistribusi normal.

e. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan adalah ANOVA satu Jalur (one way ANOVA) dan Uji T. One

way ANOVA digunakan untuk menguji hipotesis komparatif rata-rata k sampel, bila pada setiap sampel hanya terdiri atas satu kategori sedangkan Uji T digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nihil yang menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang diambil secara random dari

populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

a) Motivasi Kerja Guru SMKN di Makassar
Hasil analisis ANOVA satu yang dilakukan untuk mengetahui perbandingan motivasi kerja guru produktif bidang konstruksi dan properti pada SMK Negeri di Kota Makassar, maka ditampilkan data pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Motivasi Kerja Guru SMKN di Makassar
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	43.025	2	21.513	.597	.557
Within Groups	1116.857	31	36.028		
Total	1159.882	33			

Berdasarkan Tabel 4.15 (Anova) diketahui bahwa nilai (sig) sebesar $0,557 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan motivasi kerja guru produktif bidang konstruksi dan properti pada SMK Negeri di Kota

Makassar. Hasil uji T juga menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan motivasi kerja guru produktif di SMK Negeri di kota Makassar. Hasil analisis uji T dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.16 Motivasi Kerja Guru SMKN di Makassar
One-Sample Test

Test Value = 85						
t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
				Lower	Upper	
Motivasi_kerja	2.025	33	.051	2.05882	-.0098	4.1274

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai t-hitung ($2.025 < t$ tabel 2.035). maka H_0 diterima. Artinya tidak ada perbedaan rata-rata motivasi kerja guru produktif di SMK Negeri di kota Makassar.

b) Sikap Kerja Guru SMKN di Makassar
Hasil analisis ANOVA satu yang dilakukan untuk mengetahui perbandingan sikap kerja guru produktif bidang konstruksi dan properti pada SMK Negeri di Kota Makassar, maka ditampilkan data pada tabel berikut:

Tabel 4.17 Sikap Kerja Guru SMKN di Makassar
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	18.630	2	9.315	.227	.798
Within Groups	1270.929	31	40.998		
Total	1289.559	33			

Berdasarkan Tabel 4.17 (Anova) diketahui bahwa nilai (sig) sebesar $0,798 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan sikap kerja guru produktif bidang konstruksi dan properti pada SMK Negeri di Kota Makassar.

Hasil uji T juga menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan Sikap kerja guru produktif di SMK Negeri di kota Makassar. Hasil analisis uji T dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.18 Sikap Kerja Guru SMKN di Makassar
One-Sample Test

Test Value = 85						
t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
				Lower	Upper	
Sikap kerja	.741	33	.464	.79412	-1.3870	2.9753

Berdasarkan tabel 4.18. menunjukkan bahwa nilai t-hitung ($0.741 < t$ tabel 2.035. maka H_0 diterima. Artinya tidak ada perbedaan rata-rata sikap kerja guru produktif di SMK Negeri di kota Makassar.

c) Kinerja Guru Kerja Guru SMKN di Makassar
Hasil analisis ANOVA satu yang dilakukan untuk mengetahui perbandingan kinerja guru produktif bidang konstruksi dan properti pada SMK Negeri di Kota Makassar, maka ditampilkan data pada tabel berikut:

Tabel 4.19. Kinerja Guru SMKN di Makassar

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	48.521	2	24.261	.619	.545
Within Groups	1215.714	31	39.217		
Total	1264.235	33			

Berdasarkan Tabel 4.19 (Anova) diketahui bahwa nilai (sig) sebesar $0,545 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja guru produktif bidang konstruksi dan properti pada SMK Negeri di Kota Makassar.

Hasil uji T juga menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja guru produktif di SMK Negeri di kota Makassar. Hasil analisis uji T dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.20. Kinerja Guru SMKN di Makassar
One-Sample Test

Test Value = 84						
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
				Lower	Upper	
Kinerja guru	.388	33	.701	.41176	-1.7479	2.5714

Berdasarkan tabel 4.20. menunjukkan bahwa nilai t-hitung ($0.388 < t$ tabel 2.035. maka H_0 diterima. Artinya tidak ada perbedaan rata-rata kinerja guru produktif di SMK Negeri di kota Makassar.

interpretasi keterkaitan antara hasil analisis yang telah dicapai dan membandingkan dengan teori-teori yang mendasari penelitian ini, penjelasan ini diperlukan agar dapat diketahui kesesuaian antara teori yang dikemukakan dengan hasil penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya analisis perbandingan antara ketiga variabel dalam pengujian hipotesis seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, masih diperlukan pengkajian lebih lanjut untuk memberikan

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa motivasi guru produktif bidang konstruksi dan properti pada SMK Negeri di Kota Makassar, menunjukkan hasil sebesar 67.65%, berada pada kategori sangat

tinggi, dan 32.35% berada pada kategori tinggi. Nilai rata-rata motivasi guru berada pada 87.05, dengan standar deviasi sebesar 5.93. Artinya bahwa motivasi kerja guru sangat baik, dimana hanya berada pada dua kategori yaitu tinggi dan sangat tinggi. Hasil pengujian hipotesis juga terlihat bahwa perbandingan motivasi kerja guru produktif SMK Negeri di Kota Makassar yang terdiri dari SMK Negeri 2 Makassar, SMK Negeri 5 Makassar, dan SMK Negeri 10 Makassar tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Oleh karena itu motivasi kerja harus dipertahankan oleh masing-masing guru dengan cara memberikan kesempatan kepada guru agar mengikuti pelatihan dan memberikan kesempatan untuk sekolah kejenjang megister agar motivasi tetap terjaga oleh guru. Perbandingan motivasi kerja menunjukkan hasil yaitu tidak terdapat perbedaan yang signifikan motivasi kerja guru produktif dari tiga sekolah. Hal ini relevan dengan penelitian H. Nompo, (2013) menunjukkan bahwa motivasi guru produktif berada pada kategori tinggi. Hasil ini didukung oleh pendapat Hamzah, B. Uno, (2013) bahwa motivasi terkait dengan dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku /aktivitas tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sikap kerja guru Produktif SMK Negeri di Kota Makassar, menunjukkan hasil sebesar 58,82%, berada pada kategori sangat tinggi, dan 41.18%, berada pada kategori tinggi. Nilai rata-rata sikap kerja guru berada pada 85.79, dengan standar deviasi sebesar 6.25. Artinya bahwa sikap kerja guru sangat baik, dimana hanya berada pada dua kategori yaitu tinggi dan sangat tinggi. Hasil pengujian hipotesis juga terlihat bahwa perbandingan sikap guru produktif SMK Negeri di Kota Makassar yang terdiri dari SMK Negeri 2 Makassar, SMK Negeri 5 Makassar, dan SMK Negeri 10 Makassar tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Oleh karena itu sikap kerja harus dipertahankan oleh masing-masing guru dengan cara memberikan kesempatan kepada guru agar mengikuti pelatihan dan memberikan kesempatan untuk sekolah kejenjang megister agar sikap kerja

tetap terjaga oleh guru. Perbandingan sikap kerja menunjukkan hasil yaitu tidak terdapat perbedaan yang signifikan sikap kerja guru produktif dari tiga sekolah. Hal ini relevan dengan penelitian H. Nompo, (2013) menunjukkan bahwa sikap kerja guru tinggi dan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil ini didukung oleh Azwar (2013: 20) mengatakan bahwa terdapat tiga respon mengenai sikap, yaitu: kognitif, afektif, dan konatif. Respon kognitif verbal merupakan pernyataan mengenai apa yang dipercayai atau diyakini mengenai objek sikap. Respons afektif verbal dapat dilihat pada pernyataan verbal perasaan seseorang mengenai sesuatu. Respon konatif pada dasarnya merupakan kecenderungan berbuat.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja guru Produktif SMK Negeri di Kota Makassar menunjukkan hasil sebesar 47.06% berada pada kategori sangat tinggi, dan 52.94%, berada pada kategori tinggi. Nilai rata-rata sebesar 84,41 dengan standar deviasi sebesar 6.18. Artinya bahwa kinerja guru sangat baik, dimana hanya berada pada dua kategori yaitu tinggi dan sangat tinggi. Hasil pengujian hipotesis juga terlihat bahwa perbandingan kinerja guru produktif SMK Negeri di Kota Makassar yang terdiri dari SMK Negeri 2 Makassar, SMK Negeri 5 Makassar, dan SMK Negeri 10 Makassar tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Oleh karena itu kinerja guru harus dipertahankan oleh masing-masing guru, dengan cara memberikan kesempatan kepada guru agar meningkatkan kompetensi keahlian dibidangnya masing-masing, dan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan karir bagi seorang guru untuk senantiasa menjaga kinerjanya agar tetap baik. Hasil tersebut selaras dengan pendapat Nana Sudjana (2004: 19), kinerja guru sebagai pengajar dapat dilihat dari kemampuan atau kompetensinya yakni merencanakan proses belajar mengajar, melaksanakan dan mengolah proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar, menguasai bahan pelajaran.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja guru produktif pada SMK Negeri di Kota Makassar berada pada kategori sangat tinggi.
2. Sikap kerja guru produktif pada SMK Negeri di Kota Makassar berada pada kategori sangat tinggi..
3. Kinerja guru produktif pada SMK Negeri di Kota Makassar berada pada kategori tinggi.
4. Tidak terdapat perbedaan secara signifikan motivasi kerja guru produktif bidang konstruksi dan properti pada SMK Negeri di Kota Makassar.
5. Tidak terdapat perbedaan secara signifikan sikap kerja guru produktif bidang konstruksi dan properti pada SMK Negeri di Kota Makassar.
6. Tidak terdapat perbedaan secara signifikan kinerja guru produktif bidang konstruksi dan properti pada SMK Negeri di Kota Makassar.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dicapai dalam penelitian ini, maka dikemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. Motivasi kerja guru harus bisa dipertahankan, karena semakin besar motivasi kerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, maka akan semakin baik hasil dari pelaksanaan tersebut, sementara sikap kerja guru dapat di tingkatkan dengan loyalitas dan totalitas dalam bekerja, serta memperbanyak referensi dalam pelaksanaan pembelajaran sehingga tercermin sikap kerja yang optimal dan kinerja guru harus tetap dijaga dan ditingkatkan, karena faktor utama yang diperhatikan dari seorang guru adalah guru yang memiliki kinerja yang baik, diantaranya perencanaan, pelaksanaan, penilaian maupun evaluasi proses pembelajaran, sehingga tercermin dari hasil kerja guru.
2. Kepada kepala sekolah agar kiranya dapat memberikan penghargaan khusus kepada guru-guru yang berprestasi dengan mengusulkan kepada pemerintah setempat untuk pemberian insentif atau piagam

penghargaan yang dapat menjadi penilaian tersendiri bagi sertifikasi guru, sehingga dapat menjadi sebuah dorongan bagi guru untuk lebih meningkatkan kualitas kerjanya.

3. Bagi peneliti selanjutnya supaya lebih memperhatikan prosedur-prosedur yang ada pada tempat pelaksanaan penelitiannya agar mendapatkan kelancaran pada saat proses penelitian hingga selesai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kelima. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Anas Sudijono. 2010. Pengantar Statistik Pendidikan. Jakarta: Rajawali Pers
- Azwar S. 2013. Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2005. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen, Jakarta: Depdiknas.
- _____. 2008. Pengembangan Materi Pembelajaran Direktorat Jendral Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah, Direktorat Pendidikan Sekolah Menengah Atas. Jakarta.
- Dewi, Ratika Sari. Taufani C., dan Abubakar. 2018. Kemampuan Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol.XXV No.1.

Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.

- E. Mulyasa. 2008. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Eliya, S. 2015. Pengaruh Sikap Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kota Sungai Penuh. *Jurnal Pendidikan* Vol. 3 Tahun 2015 Nomor 1 hlm.24-35.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 1993. *Organisasi, perilaku, Struktur dan proses*, Edisi Kelima, Cetakan Ketujuh Terjemahan Djarkasih. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hamzah B. Uno. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- . 2014. *Teknologi Komunikasi dan Informasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2015. *Teori Motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hemisevis H, Hodzic, S. 2011. Teachers' Attitude Toward Inclusion of Students with Intellectual Disability in Bosnia and Herzegovina. *International Journal of inclusive education*, 15(7), 699-710.
- <http://mautau9.blogspot.com/2017/10/mengenal-jurusan-tgb.html>. Di Akses tanggal 18 Mei 2019.
- Mukminin, M. Isna Koirul. 2014. Hubungan Antara Motivasi Kerja Guru Dan Sikap Terhadap Profesi Guru Dengan Kinerja Guru Smp Negeri 3 Sidoharjo Kab. Wonogiri Tahun 2014. Surakarta: IAIN Surakarta.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Nompo, H. 2013. *Analisis Kinerja Guru pada Program Studi Keahlian Gambar Bangunan SMK Negeri di Kota Makassar*. Makassar: Program Pascasarjana Universita Negeri Makassar.
- Nursakinah. 2019. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa*. Makassar: Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Makassar.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1990 tentang Pendidikan Menengah.
- Purwanto, Ngalim. 2007. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahman, M.A. 2011. *Kesalahan – Kesalahan Fatal Paling Sering Dilakukan Guru dalam Kegiatan Belajar Mengajar*. Yogyakarta: Diva Press.
- Sardi, Salim. 2011. *Upaya peningkatan kompetensi profesional guru sekolah kejuruan*. (<http://repository.ung.ac.id/karyailmiah/show/243/upaya-peningkatan-kompetensi-profesioal-guru-sekolah-kejuruan.html>, diakses 18 Mei 2019)
- Satori, Djam'an., Komariah, Aaan. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sudaryono. 2018. *Metodologi Penelitian*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sudjana, Nana. 2004. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung :Sinar Baru Algensido Offset.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- . 2017. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- . 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- . 2001. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2010. Prosedur penelitian suatu pendekatan praktis. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suparlan . 2006. Guru Sebagai Profesi. Yogyakarta: Hikayat Publishing.
- Syarifuddin 2015, Membidik Kinerja Guru. Makassar: CV. Graphicom Gamajaya.
- Terry, George R. 2009. Prinsip – Prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wahyudi, Imam. 2012. Mengejar Profesionalisme Guru Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional. Jakarta: Prestasi Jakarta.
- Yamin, Martinis., Maisah. 2010. Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: Persada Press.